



THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nurul Ihsani^{1*}; Aris Wijayanto²

¹Magister Management Student, Universitas Mercubuana Jakarta, Indonesia

²Graduate School Lecturer, Universitas Mercubuana Jakarta, Indonesia

*Korespondensi: ihsani.nurul109@gmail.com.

Disubmit : 16-11-2021
Direview : 07-11-2021
Direvisi : 20-12-2021
Diterima : 22-12-2021

ABSTRACT

Introduction. The purpose of this study was to determine and explain the impact of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Taiyo Sinar Raya Teknik.

Research Method. This is quantitative study. The research population consists of all employees of PT Taiyo Sinar Raya Teknik. It uses a probability random sampling technique with 120 participants. Multiple linear regression analysis is used to analyze the collected data.

Results and Discussion. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; motivation has a positive and significant effect on employee performance; and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, according to the findings.

Conclusion. This shows that organizational culture, motivation, and job satisfaction all have a positive and significant impact on employee performance.

ABSTRAK

Pendahuluan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menjelaskan dampak budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik.

Metode Penelitian. Ini adalah studi kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik. Ini menggunakan teknik pengambilan sampel acak probabilitas dengan 120 peserta. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan.

Hasil dan Pembahasan. Budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut temuan.

Kesimpulan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Organizational Culture; Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

PT. Taiyo Sinar Raya Teknik adalah cabang Indonesia dari perusahaan kontraktor Jepang. Perusahaan ini telah berpartisipasi aktif dalam berbagai proyek instalasi mekanik dan listrik, serta layanan pabrik untuk berbagai industri di Indonesia. Budaya organisasinya berasal dari filosofi pendiri, dan mempengaruhi kriteria rekrutmen seperti mengidentifikasi dan mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Manajemen puncak memiliki pengaruh besar melalui kata-kata dan tindakan mereka. Para eksekutif senior menetapkan norma-norma yang diikuti oleh semua anggota perusahaan.

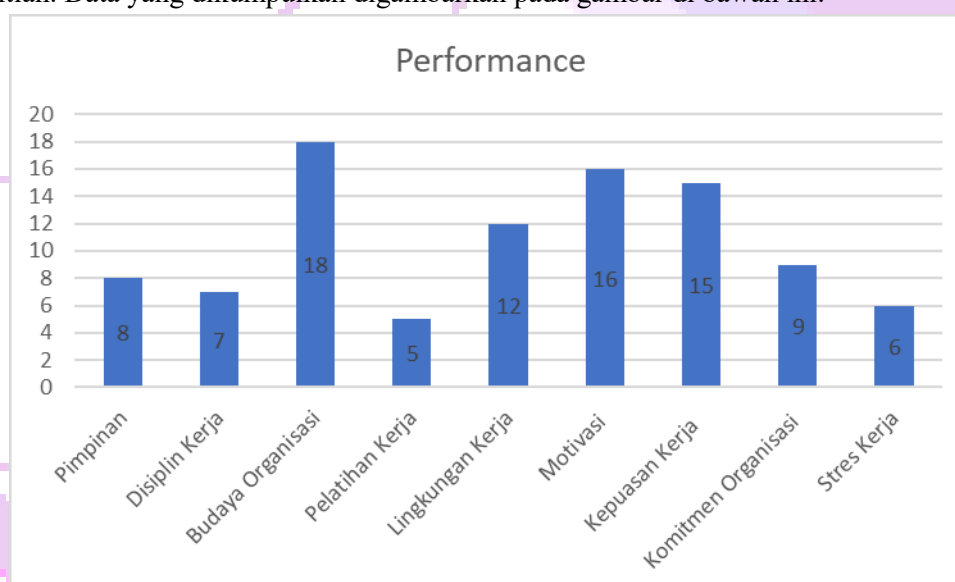
Tingkat persaingan yang tinggi dalam pembangunan ekonomi dunia yang cepat dan dinamis membuat setiap perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi untuk mempertahankan keberlanjutannya. Pembentukan kinerja dibantu oleh budaya organisasi. Kinerja karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi. Upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, termasuk kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran karyawan, dan sikap kooperatif, berkontribusi pada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).



Tabel 1. Hasil Evaluasi Pegawai Tahun 2017-2019

OCCUPATION	2017	2018	2019
Chief Site Manager	76.73	80.30	81.50
Site Manager	89.27	84.36	82.93
Supervisor	85.76	84.38	84.32
Drafter	84.17	89.88	84.57
Engineering	83.87	87.03	83.34
Operator	82.47	79.71	83.77
Administration	79.38	72.73	70.06
Mean (%)	83.09	82.62	69.59
		(0.47%)	(17.03%)

Menurut Tabel 1, kinerja karyawan telah menurun dalam dua tahun terakhir. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik telah di bawah standar. Akibatnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Dalam hal ini, para peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel acak untuk memilih 20 karyawan untuk studi pra-penelitian. Data yang dikumpulkan digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil penelitian awal faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

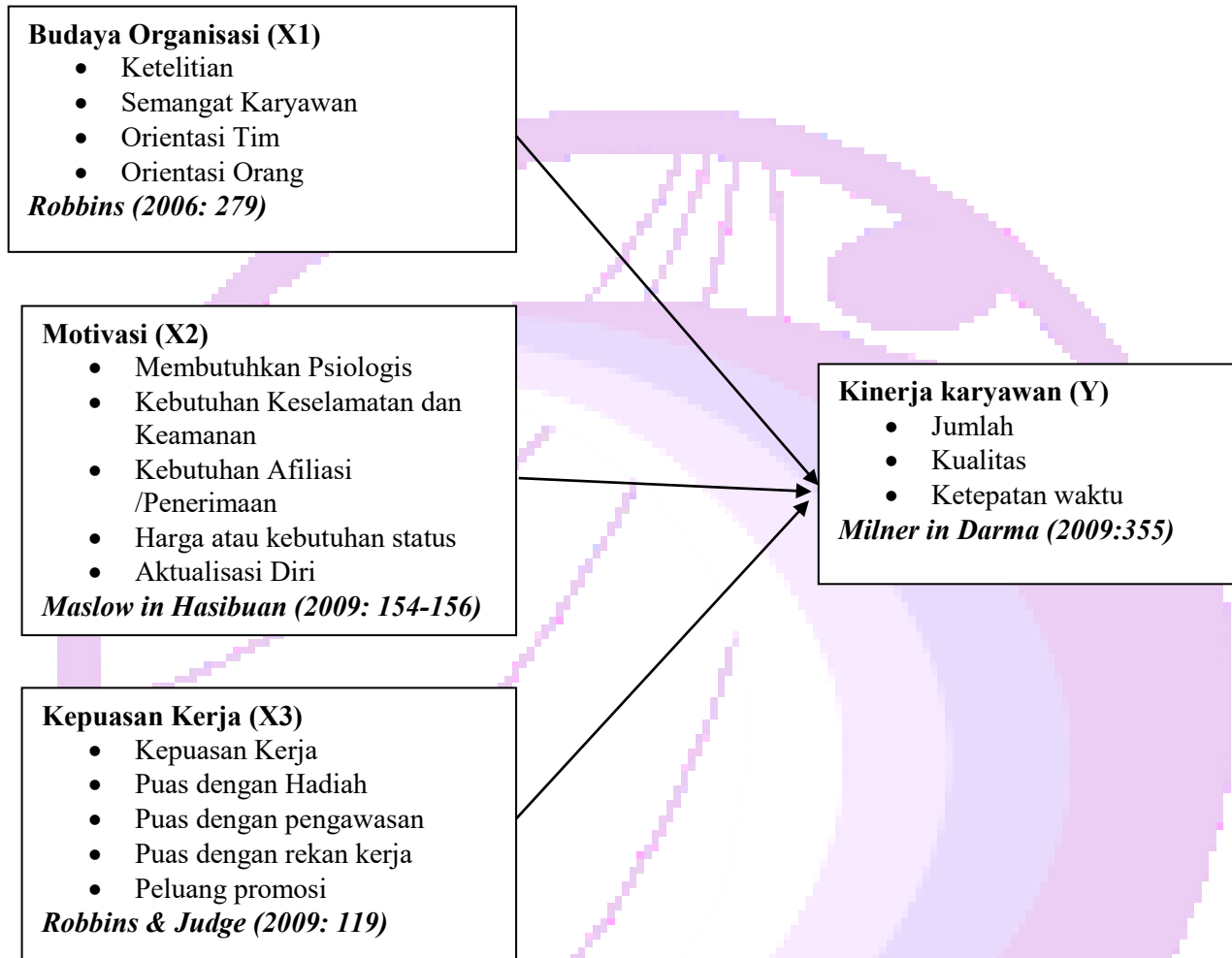
Berdasarkan data yang disajikan di atas, responden memilih tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dari daftar sembilan, yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui survei, serta hubungan sebab akibat antara variabel. Populasi penelitian ini mencakup semua 510 karyawan PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Ini menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana tanpa memperhatikan posisi atau tingkat karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Riduan 2010: 65), dengan 120 sampel yang terlibat. Data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah data utama yang dikumpulkan dari karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis statistik deskriptif,

tes instrumen penelitian, tes asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan tes hipotesis adalah bagian dari analisis data penelitian. Aplikasi pengolah data statistik menggunakan SPSS versi 25 digunakan untuk menganalisis data primer.

Berdasarkan para ahli dan teori yang relevan, kerangka penelitian ini digambarkan pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Studi ini mengembangkan 4 (empat) hipotesis berdasarkan kerangka kerja dan deskripsi penelitian sebelumnya:

1. Di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

A. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan semuanya tinggi.

B. Hasil Uji Validitas dan Keandalan

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

Variables	Number of Statements	Range Values (r-count)	r-table	Notes
Kinerja karyawan (Y)	15	0,434 - 0,785	0,179	Valid
Budaya Organisasi (X1)	15	0,395 - 0,776	0,179	Valid
Motivasi (X2)	16	0,250 - 0,675	0,179	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	16	0,492 - 0,782	0,179	Valid

Hasil uji validitas untuk semua item di setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,179). Akibatnya, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa semua item kuesioner valid, menyiratkan bahwa indikator penelitian representatif dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 3: Hasil dari Uji Keandalan

Variables	Alpha	Notes
Kinerja karyawan	0,892	Reliable
Budaya Organisasi	0,882	Reliable
Motivasi	0,874	Reliable
Kepuasan Kerja	0,894	Reliable

Hasil uji keandalan menunjukkan bahwa nilai semua variabel lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat diandalkan. Ini berarti bahwa hasil tes keandalan menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sebagai pengukuran dapat diandalkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

C. Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.29653324
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.069
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247

Nilai distribusi adalah 1,022 dengan nilai signifikansi 0,247 berdasarkan hasil uji kolmogorov-Smirnov satu sampel dengan 120 sampel. Hasil nilai signifikan $\geq 0,05$, menunjukkan bahwa data biasanya didistribusikan.

D. Hasil Uji Multikolinearitas

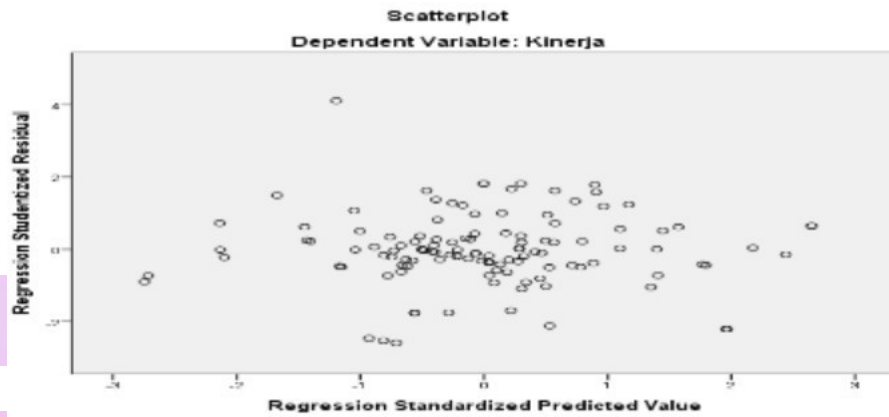
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Organizational Culture	.518	1.929
Motivation	.289	3.461



Perhitungan nilai toleransi dalam Tabel 5, mengungkapkan bahwa tidak ada variabel dengan nilai toleransi lebih kecil dari 0,10. Ini berarti bahwa tes multikolinearitas tidak gagal. Selain itu, tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari 10 di salah satu dari tiga variabel independen yang diuji. Akibatnya, tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

E. Uji Tes untuk Heteroscedasticity



Gambar 3: Hasil Tes Heteroscedasticity

Menurut gambar di atas, tidak ada heteroscedasticity karena tidak ada pola yang jelas dan plot didistribusikan secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Ini menyiratkan bahwa heteroscedastisitas dapat dipenuhi.

F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.499	1.607		4.898	.000
	Organizational Culture	.480	.099	.434	4.843	.000
	Motivation	.288	.087	.307	3.307	.001
	Job Satisfaction	.314	.066	.404	4.792	.000

Data dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan hasil di atas:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 3.499 + 0,480 X_1 + 0,288 X_2 + 0,314 X_3$$

Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier berganda:

- Konstanta (a) adalah 3.499

Jika semua variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja) adalah nol, nilai kinerja karyawan adalah 3.499. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan positif tanpa adanya budaya organisasi, motivasi, dan variabel kepuasan kerja.

- Koefisien Regresi Budaya Organisasi (b_1) = 0,480

Jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu unit, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,480 persen, atau 48,0 persen jika variabel lainnya tetap konstan.

- c. Koefisien Regresi Motivasi (b_2) = 0,288

Jika variabel motivasi meningkat satu unit, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,288 persen, atau 28,8 persen jika variabel lainnya tetap konstan.

- d. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b_3) = (0.314)

Nilai koefisiennya positif. Ini menyiratkan bahwa ada dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa untuk setiap unit peningkatan kepuasan kerja, kinerja akan meningkat sebesar 0,314.

Ketika diuji secara bersamaan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya memiliki efek positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

G. Uji Tes T

Hasil tes t menggunakan SPSS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji T-test

Model	T-count	T-	Sig.
1 (Constant)	4.8	1.9	.000
Budaya Organisasi	4.8	1.9	.000
Motivasi	3.3	1.9	.001
Kepuasan Kerja	4.7	1.9	.000

H1: Budaya organisasi dan tes hipotesis kinerja karyawan

Tes t menghasilkan 4.843, yang lebih besar dari t-tabel (1.980). Akibatnya, H_0 ditolak sementara H_a diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi dan tes hipotesis kinerja karyawan

Tes t menghasilkan 3,307, yang lebih besar dari tabel t (1,980). Akibatnya, H_0 ditolak sementara H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja dan pengujian hipotesis kinerja karyawan

Tes t menghasilkan 4,792, yang lebih besar dari t-tabel (1,980). Akibatnya, H_0 ditolak sementara H_a diterima. Ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Uji Tes F

Hasil F-test ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8 menunjukkan hasil F-test.

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1996.508	3	665.503	23.945
	Residual	3223.992	116	27.793	
	Total	5220.500	119		

Menurut hasil F-test, nilai F adalah 23.945 dan F-table adalah 2,45. Menurut tabel ANOVA, nilai P 0,000 kurang dari nilai = 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja pada saat yang sama.

I. Analisis Koefisien Penentuan (R^2)

Koefisien penentuan ditunjukkan pada tabel di bawah ini berdasarkan hasil SPSS.

Tabel 9: Hasil Koefisien Penentuan (R^2)

Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.782	9.578

Berdasarkan tabel di atas, nilai penentuan R^2 (R Square) adalah 0,788. Ini menunjukkan bahwa variasi dalam variabel independen (budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan 78,8 persen variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya (21,2 persen) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

J. Analisis Korelasi Interdimensional

Tujuan dari analisis korelasi penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi, motivasi, dan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan. Nilai sig < 0,05 menunjukkan pentingnya hubungan.

Tabel 10: Hasil Analisis Korelasi Interdimensional

		Performance (Y)		
		Quality	Quantity	Punctuality
Organizational Culture (X1)	<i>Attention to Detail</i>	.633**	.479**	.534**
	<i>Employee's Aggressiveness</i>	.372**	.458**	.409**
	<i>Team Orientation</i>	.449**	.455**	.557**
	<i>People Orientation</i>	.632**	.502**	.597**
Motivation (X2)	<i>Physiological Needs</i>	.415**	.355**	.541**
	<i>Safety or Security Needs</i>	.427**	.430**	.509**
	<i>Social Needs</i>	.421**	.472**	.434**
	<i>Rewards Needs</i>	.416**	.375**	.598**
	<i>Self Actualization</i>	.428**	.445**	.484**
Job Satisfaction (X3)	<i>Profession</i>	.559**	.484**	.440**
	<i>Rewards</i>	.629**	.509**	.543**
	<i>Superiors</i>	.559**	.445**	.530**
	<i>Co-workers</i>	.459**	.451**	.528**
	<i>Promotional Opportunities</i>	.484**	.602**	.365**

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,480. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Wahid (2016) dan Lydiah Wairi (2017), yang menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan panduan yang jelas dan meningkatkan agresivitas karyawannya agar mereka memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka untuk mendukung perusahaan.

2. Pentingnya Motivasi dalam Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian, motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rahmawati (2016) dan D.K Gultom (2014), yang menemukan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi karyawan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan bersama organisasi, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan bersemangat, berdedikasi, penuh perhatian, dan fokus pada tugas-tugas mereka.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan, kepuasan kerja memiliki efek yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Menurut Abdul Wahid (2016), Al Jloumi (2015), dan Hafiz Ghufra (2016), kepuasan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011:93). Menurut temuan penelitian ini, harapan karyawan mengenai kepuasan kerja, seperti gaji, kebijakan administrasi, dan hubungan dengan rekan kerja, dapat dipenuhi. Karena kondisi tersebut, karyawan memiliki tingkat kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya agar dapat memberikan dukungan yang sangat baik kepada perusahaan.

4. Kinerja Karyawan dan Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja

Menurut temuan penelitian ini, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.000. Mereka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,8 persen, dengan sisanya (21,2 persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati atau diselidiki dalam penelitian ini.

4. A. KESIMPULAN

- 1) Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi memiliki tingkat pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Kinerja karyawan akan meningkat secara langsung atau tidak langsung jika budaya organisasi ditingkatkan.
- 2) Kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Artinya motivasi memiliki tingkat pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Kinerja karyawan akan meningkat secara langsung atau tidak langsung jika motivasi ditingkatkan.
- 3) Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Tingkat korelasi yang rendah menunjukkan hal ini. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja karyawan akan meningkat, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika setiap variabel ditingkatkan, kinerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik akan meningkat secara langsung atau tidak langsung.

B. REKOMENDASI

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik Cibitung. Studi masa depan harus mencakup populasi yang lebih besar, seperti perusahaan konstruksi swasta lainnya.
2. Menurut temuan penelitian, ada beberapa faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, pelatihan, kualitas sumber daya, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ajlouni, J. A. (2015). Job Satisfaction and Performance In Jordanian Banks. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5 (11).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Human Resource Management* (Terjemahan Edisi ke-10). Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Penerbit Salemba Empat, Edisi Tiga). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Alfabeta
- Wahid, A. A. F. (2015). *Impact of job satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of science and Humanity Studies University Of salman Bin Abdul- Aziz Al Aflaj*.